**CONGRESSO INTERNACIONAL DE
DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS,
TECNOLOGIA E INTERNET**

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

A174

Acesso à justiça, inteligência artificial e tecnologias do processo judicial, relações de trabalho e tecnologia [Recurso eletrônico on-line] organização Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet: Faculdade de Direito de Franca – Franca;

Coordenadores: Iara Marthos Águila, Maria Rafaela J. Bruno Rodrigues e Rubens Alexandre Elias Calixto – Franca: Faculdade de Direito de Franca, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-912-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Desafios da Regulação do Ciberespaço.

1. Direito. 2. Políticas Públicas. 3. Tecnologia. 4. Internet. I. Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet (1:2023 : Franca, SP).

CDU: 34

CONGRESSO INTERNACIONAL DE DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS, TECNOLOGIA E INTERNET

RELAÇÕES DE TRABALHO E TECNOLOGIA

Apresentação

É com grande satisfação que apresentamos os Anais do Primeiro Congresso Internacional de Direito, Políticas Públicas, Tecnologia e Internet, realizado entre os dias 12 e 15 de setembro de 2023, na Faculdade de Direito de Franca, composta por trabalhos apresentados nos Grupos de Trabalhos que ocorreram durante o evento, após rigorosa e disputada seleção.

Ditos trabalhos, que envolvem pesquisas realizadas nas mais diversas áreas do direito, mas primordialmente relacionados a temas centrados na relação entre o direito e o impacto das tecnologias, apresentam notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, buscando uma leitura atual e inovadora dos institutos próprios da área.

As temáticas abordadas decorrem de intensas e numerosas discussões que acontecem pelo Brasil, com temas que reforçam a diversidade cultural brasileira e as preocupações que abrangem problemas relevantes e interessantes.

Espera-se, então, que o leitor possa vivenciar parcela destas discussões que ocorreram no evento por meio da leitura dos textos. Agradecemos a todos os pesquisadores, colaboradores e pessoas envolvidas nos debates e organização do evento pela sua inestimável contribuição e desejamos uma proveitosa leitura!

Coordenação do Evento:

Alexandre Veronese (UnB)

Felipe Chiarello de Souza Pinto (Mackenzie)

José Sérgio Saraiva (FDF)

Lislene Ledier Aylon (FDF)

Orides Mezzaroba (CONPEDI/UFSC)

Samyra Naspolini (FMU)

Sílzia Alves (UFG)

Yuri Nathan da Costa Lannes (FDF)

Zulmar Fachin (Faculdades Londrina)

Realização:

Faculdade de Direito de Franca (FDF)

Grupo de Pesquisa d Políticas Públicas e Internet (GPPI)

Correalização:

Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI)

Faculdades Londrina

Universidade Federal de Goiás (UFG)

Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM)

Mestrado Profissional em Direito da UFSC

A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO TRABALHO POR DEMANDA: MITO OU REALIDADE?

ALGORITHMIC SUBORDINATION IN ON-DEMAND WORK: MYTH OR REALITY?

Adhara Salomão Martins ¹
Frederico Thales de Araújo Martos ²

Resumo

A sociedade é programada para se modificar com o passar do tempo, o que também impacta nas relações trabalhistas. A partir do advento da Indústria 4.0 fomentada pelos avanços tecnológicos, os trabalhadores começam a fornecer serviços por demandas por meio de plataformas online controladas por sistemas algorítmicos, o que – em tese – propicia mais autonomia laboral. O objetivo do presente trabalho é demonstrar, a partir de uma análise histórico-comparativa, como se desenvolveram as relações trabalhistas e compreender como funcionam os novos métodos de subordinação digital e algorítmica.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Indústria 4.0, Subordinação algorítmica

Abstract/Resumen/Résumé

Society is programmed to change over time, which also impacts labor relations. With the advent of Industry 4.0 fostered by technological advances, workers begin to provide services on demand through online platforms controlled by algorithmic systems, which - in theory - provides more labor autonomy. The objective of this research is to demonstrate, from a historical-comparative analysis, how labor relations have developed and to understand how the new methods of digital and algorithmic subordination work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Industry 4.0, Algorithmic subordination

¹ Advogada atuante na área trabalhista. Pós-graduanda em Prática Trabalhista Avançada pela Damásio Educacional. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Franca (FDF).

² Doutor e Mestre em Direito pela FADISP. Bacharelado em Direito pela FDF. Professor Titular de Direito Civil e coordenador da Pós-Graduação da FDF e Professor de Direito Civil na UEMG.

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho são extremamente dinâmicas e tendem a seguir as mudanças comportamentais do corpo social, o que exige que a área do Direito do Trabalho seja capaz de acompanhar a dinamização social e as mudanças que permeiam as próprias relações trabalhistas.

Para entender as atuais relações de trabalho, faz-se necessário compreender as evoluções que a permeiam. Inicialmente, o trabalho era visto como um castigo sendo considerado um tipo de punição divina. Assim, uma das primeiras formas de trabalho foi a escravidão, o que objetificava os indivíduos e cerceava completamente seus direitos individuais. Assim, o trabalho era malvisto pelos nobres, uma vez que somente aqueles considerados como indignos realizavam o trabalho duro (Martins, 2023).

Em meados do século XIV, as relações trabalhistas ganharam um novo contorno. Nesse período, surgiram os mestres, os companheiros e os aprendizes, o que demonstra o surgimento das relações hierárquicas dentro da estrutura trabalhista. Além disso, é nessa época em que surgem os pagamentos de salários e a preocupação com a regulamentação de uma estrutura produtiva e as técnicas utilizadas pelos subalternos. Entretanto, a ausência de direitos dos trabalhadores continuava sendo característica extremamente presente no cotidiano do trabalhador (Martins, 2023).

Com a eclosão da Revolução Francesa, houve o reconhecimento do direito ao trabalho, de modo que o trabalho se transformou em emprego e os indivíduos passaram a laborar mediante o recebimento de salário. Assim, o próprio Estado mudou sua relação para com o trabalho assumindo uma postura intervencionista, razão pela qual passou a interferir mais ativamente nas relações de trabalho. Posteriormente, em 1919, surge a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo objetivo é proteger as relações entre empregadores e empregados.

Tais regulamentos influenciaram o surgimento de políticas trabalhistas no Brasil. Porém, diferentemente do ocorrido em outros países, os direitos trabalhistas no Brasil surgem como meio de agradar a classe trabalhadora e perpetuar a dominação estatal, razão pela qual surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (Martins, 2023).

Com o advento da CLT, inúmeros direitos trabalhistas foram assegurados aos trabalhadores. Todavia, com o advento da tecnologia, as relações de trabalho vêm se

modificando de modo cada vez mais rápido, o que exige uma maior dinamização do Direito do Trabalho.

A partir de 1980, inicia-se uma flexibilização das relações de trabalho que pode ser notada a partir de uma reestruturação dos modelos de produção, o que, conseqüentemente, começou timidamente a reduzir os postos de trabalho e a incentivar a terceirização para que as indústrias pudessem produzir mais com custos menores. Já em meados de 2012, inicia-se o desenvolvimento da Quarta Revolução Industrial – também conhecida como Indústria 4.0 – a qual apresenta propostas tecnológicas de uso de inteligência artificial, robôs, biotecnologias Big Data, dentre outros, dentro dos postos de trabalho (Oliveira Neto, 2022).

O avanço tecnológico propicia uma mudança social muito mais avassaladora, uma vez que seu potencial de modificação é muito mais alto, já que, a partir do uso dessas tecnologias nos postos de trabalho, são desenvolvidas tecnologias cada vez mais modernas e mais poderosas para o uso no mercado. Assim, a Quarta Revolução Industrial tem um potencial muito maior de diminuir os postos de trabalho, especialmente, aqueles nos quais as atividades exigem menos qualificação já que eles podem ser facilmente substituídos pelo uso de novas tecnologias e, gradativamente, se tornarem completamente automatizados (Oliveira Neto, 2022).

Diante desse cenário, surge o que pode ser denominado como *gig economy*, cujo conceito é uma coleção de serviços online que auxiliam os consumidores a encontrar um tipo de trabalhador específico baseado na demanda. O possível cliente solicita um tipo de serviço por meio de uma plataforma na internet ou aplicativo e aguarda que lhe seja direcionado um profissional capacitado para a realização do serviço (Donovan et al., 2016).

É notório o surgimento de um novo seguimento de trabalhadores, os quais são, muitas vezes, vistos como uma extensão do trabalho autônomo, uma vez que possuem flexibilidade de horários e arcam com os riscos inerentes da atividade. Em contrapartida, esses trabalhadores não contam com nenhum benefício trabalhista, por exemplo, seguro de saúde, licença maternidade/paternidade, auxílio-doença, plano de aposentadoria etc. (Dokko et al., 2015).

Porém, apesar de possuírem algumas características do trabalho autônomo, as plataformas que expõem seus serviços podem tentar restringir o uso de outros meios online de demanda pelo trabalhador diminuindo sua taxa de entrega em seu sistema por meio da coleta de dados realizada pelo próprio algoritmo dos sistemas operacionais ou até mesmo por recusa de realizar algum tipo de demanda e situações semelhantes (Donovan et al., 2016).

Ao contrário do que se imagina, o uso de algoritmos não possui um viés neutro e livre de preconceitos justamente porque a tecnologia, quando integrada ao campo social, apresenta

resultados sociais e pessoais que vão muito além das propostas imediatas dos dispositivos técnicos e suas práticas, o que pode resultar diferentes contextos e situações fáticas (Kranzberg, 1995). Assim, determinados indivíduos podem ter seus conteúdos preteridos e não entregues aos seus potenciais clientes em decorrência de um viés preconceituoso advindo do próprio sistema de algoritmos de uma determinada plataforma (Da Rocha et al., 2020).

Portanto, tais trabalhadores ficam duplamente desamparados, visto que já fornecem sua mão de obra para o trabalho sem que lhes seja garantido quaisquer tipos de direitos trabalhistas e, além disso, ainda podem ser preteridos pela própria plataforma em que trabalham caso não sigam as regras implícitas das plataformas que utilizam e, até mesmo, caso não se encaixem no padrão considerado como adequado pelo corpo social.

2 PROBLEMA DE PESQUISA

Diante da evolução e do desenvolvimento da Indústria 4.0, considerando que há em curso a ascensão de um novo posto de trabalho, seria, de fato, legítimo dizer que esses trabalhadores não se subordinam aos sistemas algorítmicos inseridos nos softwares das plataformas para as quais prestam serviços?

Para a configuração do trabalho autônomo, é necessário que não haja qualquer tipo de subordinação do trabalhador para com o empregador, já que caso esse elemento se configure, é evidente a configuração de uma relação de vínculo trabalhista entre as partes. Se os trabalhadores que se enquadram dentro do conceito de *Gig economy*, ou seja, prestando serviços às plataformas, arcando com os meios utilizados para o desenvolvimento do trabalho, mas se sujeitarem à subordinação algorítmica da plataforma, resta evidente a configuração de uma nova modalidade de trabalho que precisam garantias de trabalho específicas e novas regulamentações.

Porém, nota-se que o ordenamento jurídico brasileiro, especialmente, na seara do Direito do Trabalho ainda padece de uma lacuna legislativa capaz de abrigar tais modalidades de trabalho, uma vez que somente reconhecem esses trabalhadores como autônomos ou prestadores de serviços de modo esporádico.

3 OBJETIVOS

Tem-se como objetivo principal compreender o cenário evolutivo da constituição das relações trabalhistas ao longo dos anos. Assim, pretende-se ressaltar como a Quarta Revolução Industrial, por meio da *Gig Economy*, influencia na criação de novas relações de trabalho e quais as regulamentações e proteções que podem ser oferecidas a essa nova modalidade de trabalhadores.

Já como objetivo específico, pretende-se analisar como os algoritmos que impulsionam as novas relações de trabalho realmente atuam e, se, de fato, não há uma subordinação algorítmica do trabalhador para com a plataforma, que serve como base de dados para conectar o trabalhador diretamente com o cliente que necessita dos serviços oferecidos.

4 METODOLOGIA

A metodologia predominante para o desenvolvimento do presente trabalho foi o método dedutivo conjuntamente com o procedimento histórico-comparativo, uma vez que é feita uma análise do surgimento das primeiras relações de trabalho até o desenvolvimento da Indústria 4.0 para a compreensão de como o avanço da tecnologia propiciou o surgimento de novas dinâmicas de trabalho, por meio da *Gig Economy*, e como o uso dos algoritmos afeta as novas dinâmicas de subordinação e constituição de trabalho. Para tanto, a coleta de dados deste estudo usa a técnica de pesquisa de documentação indireta cujo lastro é a pesquisa documental e bibliográfica específica sobre o objeto da pesquisa realizada.

5 RESULTADOS ALCANÇADOS

O presente trabalho ressalta que a dinamização das relações de trabalho é algo que acontece de maneira extremamente acelerada principalmente porque elas estão diretamente relacionadas aos processos evolutivos da sociedade. Tais mudanças se acentuaram ainda mais depois da grande expansão da tecnologia e dos enormes avanços feitos dentro da Quarta Revolução Industrial. Neste sentido, as relações de trabalho adquiriram novos contornos a partir do crescimento do que é conhecido como *Gig Economy*.

O conceito de trabalho dentro dos contornos da *Gig Economy* é alçado a um novo patamar, no qual há a ascensão do trabalho por demanda, ou seja, o trabalhador se filia a uma plataforma que fica responsável por conectá-lo com aqueles que precisam do trabalho que está sendo ofertado. Tal prática em muito se assemelha com o trabalho autônomo já que os trabalhadores, além de fornecerem sua mão de obra, ainda são responsáveis por arcar com os riscos do negócio e com os meios utilizados para que o trabalho se concretize. Além disso, atualmente, não há qualquer necessidade de pagamento de direitos trabalhistas para os trabalhadores que se encontram vinculados a esse tipo de trabalho, uma vez que, supostamente, não há quaisquer tipos de subordinações entre trabalhador e a plataforma digital que divulga os serviços.

Porém, ao contrário do que se imagina, tais trabalhadores estão sujeitos à subordinação algorítmica das plataformas que se vinculam. Isso se deve ao fato de que os algoritmos dos softwares desenvolvidos para as plataformas de trabalho conseguem controlar as atitudes e as atividades dos trabalhadores. Os algoritmos são capazes de identificar se o usuário possui tem utilizado mais alguma outra plataforma ou se tem recusado muitas demandas, o que impacta diretamente na entrega dos serviços do trabalhador. A partir dessa análise, nota-se que o trabalhador se encontra subordinado algorítmicamente à plataforma em que divulga seus serviços, o que o difere do trabalhador autônomo.

Assim, nota-se que o trabalhador na era da *Gig Economy* é tratado como autônomo, uma vez que não possui quaisquer tipos de direitos trabalhistas, mas, na realidade, ainda se encontra subordinado algorítmicamente às plataformas que são responsáveis pela entrega do seu trabalho. Por fim, conclui-se que há uma lacuna legislativa no ordenamento jurídico brasileiro para lidar com essa nova categoria de trabalhadores que estão subordinados algorítmicamente às plataformas de distribuição de serviços e se encontram completamente vulneráveis frente à legislação trabalhista brasileira. Para que isso seja sanado, faz-se necessário estudos aprofundados sobre o funcionamento algorítmico das plataformas digitais e amplos debates para que esses trabalhadores também sejam inclusos no sistema de proteção legislativa.

6 BIBLIOGRAFIA

DA ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. Discriminação algorítmica no trabalho digital. **Revista de Direitos Humanos e Desenvolvimento Social**, v. 1, p. 1-21, 2020.

DOKKO, Jane; MUMFORD, Megan; SCHANZENBACH, Diane Whitmore. Workers and the online gig economy. **The Hamilton Project**, p. 1-8, 2015.

DONOVAN, Sarah A.; BRADLEY, David H.; SHIMABUKURU, Jon O. **What does the gig economy mean for workers?**. 2016. Disponível em: <https://ecommons.cornell.edu/handle/1813/79155>. Acesso em: 16. jun. 2023.

KRANZBERG, Melvin. Technology and History: “Kranzberg’s Laws”. **Bulletin of Science, Technology & Society**. v. 15, n. 1. p. 5–13. 1995. doi: 10.1177/027046769501500104. Acesso em: 16 jun. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia de trabalho científico**. 8. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: SaraivaJur, 2023.